

A Critical Review on the Book ***Topics in Advanced Organizational Behavior Management***

Zahra Rajae^{*}, Fatemah Boskabadi^{}**

Hadis Mehmandoost^{*}**

Abstract

The book "*Topics in Advanced Organizational Behavior Management*" is authored by Dr. Gholamreza Malekzadeh, a respected member of the Faculty of Management, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University of Mashhad. This book, which is the second edition was printed and bound by Esfand Publishing House and Printing Affairs of Ferdowsi University of Mashhad. This book is arranged into eleven chapters and it is a good example of how the central features of organizational research are affected by changes in the structures and features of contemporary organizations and what kind of dynamics and features are emerging in the new research fields are also explained. Considering the importance of case studies for a better understanding of course materials, it is necessary to address this topic. The purpose of this article is to review and criticize the book on advanced organizational behavior management. The method of evaluating and criticizing this work is documentary-analytical and in accordance with the proposed model of the Council for the Review of Texts and Books of Human Sciences in the framework of the general introduction, examining the form and content of the work. The most important part of the review of any book is its content evaluation. From this point of view, examining the

^{*} Assistant Professor of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran (Corresponding Author),
zahrarajaei@pnu.ac.ir

^{**} PhD Candidate of Public Administration, Islamic Azad University of Birjand, Birjand, Iran,
boskabadifl@mums.ac.ir

^{***} PhD Candidate of Public Administration, Islamic Azad University of Birjand, Birjand, Iran,
d98.mehmandoost@stumail.iaubir.ac.ir

Date received: 26/09/2023, Date of acceptance: 29/01/2024



strengths of this book, it is possible to mention that the learning objectives provide a summary and questions for self-examination at the beginning and end of the chapters, use the model in practice, and analyze the topics of organizational behavior management. Presenting related materials and practical questions in line with discussion and consensus in the class, closing the gaps in the discussed theoretical topics by referring to the real events in the environment of organizations, and using logical order in the order of placement of the researched items are all among the positive points of the book. Pointing out the weaknesses, the non-compliance and coverage of the presented headings with the headings approved by the Ministry of Science, neglecting the use of the list of figures, diagrams, and tables, the lack of a list of terms and keywords (glossary), the non-use of up-to-date Persian and Latin sources and the lack of mentioning some of the sources inside the text in the list of sources can be enumerated. In the end, it can be said that by adding new topics and new sources, fixing editing and writing points, and mentioning the excavations of Iranian organizations, we can add value to the richness of this book.

Keywords: Advanced Organizational Behavior Management, Criticizing Theory, Organizational Behavior.

Extended Abstract

The book *"Topics in Advanced Organizational Behavior Management"* is authored by Dr. Gholamreza Malekzadeh, a respected member of the Faculty of Management, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University of Mashhad. This book, which is the second edition was printed and bound by Esfand Publishing House and Printing Affairs of Ferdowsi University of Mashhad. This book is arranged into eleven chapters and it is a good example of how the central features of organizational research are affected by changes in the structures and features of contemporary organizations and what kind of dynamics and features are emerging in the new research fields are also explained. This book is arranged in eleven chapters. In the preface to two important questions: 1) How are the core features of organizational research influenced by changes in the structures and characteristics of contemporary organizations? And question 2) What kind of dynamics and new features are emerging in research areas? The order and content presented in the chapters are: The first chapter of the author's book, in addition to the micro and macro level analysis, the middle level analysis focuses on intermediate or intermediate levels of different fields. Then, it deals with multi-level analysis and multi-level theorizing, and at the end of the chapter, it

deals with a case study. In the second chapter, the author first discussed the concept of culture and its functional areas and that organizational culture which has different layers, then he proposed different models for organizational culture, each of which can be used in different organizational contexts. At the end of the chapter, a case study has also been done. In the third chapter, he discussed leadership topics and concepts related to it and then examined transformational leadership from four important dimensions (ideal influence, inspirational motivation, mental persuasion, and individual considerations). Finally, a case study has been done. In the fourth chapter, after the definition of organizational citizenship behavior, it has discussed the dimensions of citizenship behavior and it discussed the negative aspects of citizenship behavior. In the fifth chapter, after defining intelligence, he discussed its types and then mentioned organizational intelligence, business intelligence, emotional intelligence, conceptual intelligence, and other such structures. In the sixth chapter, the definition of emotional intelligence is presented and its importance in life and solving human problems is pointed out. Teaching emotional and social skills plays an important role in improving the quality of personal and social relationships. In the seventh chapter, the theory of social identity has been discussed. The topics presented show how the interpreted external image affects people's identification and this predicted influence shapes people's daily behavior. In the eighth chapter, after defining the mental illness of narcissism, Koht explains the evolution of narcissism in four separate and independent stages in his psychological approach. Managers' narcissism can have effects on organizational processes, strategies, structure, and recruitment. In the ninth chapter, the author discussed the topic of learning, which is manifested in today's organizations in the form of different ways of thinking. Topics related to learning are examined at different individual, group, cross-departmental, and organizational levels and play a role in the formation of a learning organization as a chain of activities. In the tenth chapter, after defining the concept of the learning organization from the perspective of paradigms and influential factors such as ontology, cognitive knowledge, values, innovative science and methodology have been considered in this case. Again, at the end of the chapter, a case study has been done. In the eleventh chapter, he discussed the phenomenon of organizational change, the dynamics of structural change is one of the important fields of organizational research which can be interpreted and evaluated based on different theories of organization. Organizational logic is also one of the important concepts in organizations, and at the end of the chapter, the author discussed a case study related to organizational change. Considering the importance of case studies for a better understanding of materials, it is necessary to address this topic. The purpose of

this article is to review and criticize the book on advanced organizational behavior management. The method of evaluating and criticizing this work is documentary-analytical and following the proposed model of the Council for the Review of Texts and Books of Human Sciences in the framework of the general introduction, the form and content of the work have been examined. The most important part of the review of any book is its content evaluation. From the point of view of examining the strengths of this book, it is possible to mention the learning objectives provide a summary and questions for self-examination at the beginning and end of the chapters, use the model in practice and analyze the topics of organizational behavior management. Presenting related materials and practical questions in line with discussion and consensus in the class, closing the gaps in the discussed theoretical topics by referring to the real events in the environment of organizations, using logical order in the order of placement of the researched items are all among the positive points. Some weaknesses can also be mentioned: the non-compliance and coverage of the presented headings with the headings approved by the Ministry of Science, negligence in using the list of figures, diagrams, and tables, the lack of a list of terms and keywords (glossary), the non-use of up-to-date Persian and Latin sources and the lack of mentioning some of the sources inside the text in the list of sources. In the end, it can be said that by adding new topics and new sources, fixing editing and writing points, and mentioning the excavations of Iranian organizations, we can add value to the richness of this book.

Bibliography

- Abdullahi, Hossein (2019), "Criticism and content analysis of teaching manuals in universities, critical research paper on humanities texts and programs", *Research Institute of Humanities and Cultural Studies*, no. 10, December, 309-326.
- Afjeh, Seyyed Ali-Akbar and Hassanzadeh, Zainab and Faqihi, Abolhasan and Alam Tabriz, Akbar, (2019), "Analysis of Key Dimensions of Organizational Behavior in the Successful Implementation of Employee Performance Management", *Scientific Quarterly Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*, no. 95, Spring, 9-46.
- Alavi, Babak, (2017), *Analytical Organizational Behavior (20 narratives from the experiences of Iranian organizations)*, Loh Fekar Publisher, first edition.
- Bonney, K. M. (2015), "Case Study Teaching Method Improves Student Performance and Perceptions of Learning Gains ", *Journal of Microbiology & Biology Education*, vol. 16, no. 1, 21-28.
- Borkowski, N. and G. J. Deckard (2014), *Case Studies in Organizational Behavior and Theory for Health Care*, Ascend Learning Company.
- Dastgheeb, Abdul Ali (1378), *in the critical mirror*, Tehran: Islamic Propaganda Organization, Art Department.

217 Abstract

- Deh Boghregi, Gholamhossein (2004), *some points of literary criticism*, Tehran: Zovar.
- Droodi, Fariborz (2009), "Article-Criticism: A framework for providing useful and efficient information, the book of the month of information generalities", *communication and science*, 68-74.
- Droodi, Fariborz (2009), "Essay-criticism: a framework for providing useful and efficient information, the book of the month of general information", *communication and science*, 68-74.
- Droodi, Friborz (2006), "A speech about critical writings: along with a brief description of Karl Popper's views on the criticism of information sources", *Book Quarterly*, no. 68, 279-288.
- Dul, J. and T. Hak (2008), *Case Study Methodology in Business Research*, Elsevier.
- Eslami, Hassan (1383), *Ethics of criticism*, Qom, Education publishing office.
- Ghasemi, Hamid, (2019), "Criticism of the book Basics of Sports Marketing, Critical Research Journal of Humanities Texts and Programs", *Research Institute of Humanities and Cultural Studies*, no. 10, Day, 363-383.
- Hajja Ristianti, D., G. Putra Jaya, and I. Fathurrochman (2020), "Organizational Behavior Management through Group Counseling Discussions as a Radicalism Preventive Effort", *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, vol. 8, 23-31.
- Hamdani, Mustafa (2013), "Criticism of the book of communication, research and writing academic books", no. 33, Summer, 115-89.
- Khordmand, Mozghan and Radfar, Sudabah, (2012), *Cases in Organizational Behavior (Case Studies)*, Nora Publishers, first edition.
- Khoury, G. C. and M. C. Khoury (2014), *Cases on Management and Organizational Behavior in an Arab Context*, United States: Business Science Reference.
- L.F.S. Minniti, J.S.M. Melo, R.D. Oliveira, J.A.A. Salles, (2017), "The Use of Case Studies as a Teaching Method in Brazil", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 237, 373-377.
- Lucas, P., J. Fleming, and J. Bhosale (2018), "The Utility of Case Study as a Methodology for Work-Integrated Learning Research", *International Journal of Work-Integrated Learning*, vol. 19, no. 3, 215-222.
- Manimala, M. J., V. Vijaya, and A. Chakravarti (2019), *Cases in Organizational Behaviour: Perspectives from the New-Gen Workplace*, California: Sage.
- Minniti, L.F.S. et al. (2017), "The Use of Case Studies as a Teaching Method in Brazil", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, vol. 237, 373-377.
- Mansournejad, Mohammad (2004), *a prelude to what criticism is (a reflection on the definition, types, rules, factors, etc. of criticism)*, Tehran: Jovan Poya.
- Moghimi, Seyyed Mohammad, (2016), "The method of case study and its applications in human sciences, methodology of human sciences (field and university)", no. 50, 67-99.
- Moghimi, Seyyed Mohammad, (2016), "The method of case study and its applications in humanities", methodology of humanities (field and university), number 50, 67-99.
- Pathiranage, Y. L., L. Jayatilake, and R. Abeysekera (2020), "Case Study Research Design for Exploration of Organizational Culture Towards Corporate Performance", *Review of International Comparative Management*, vol. 21, no. 3, 372-673.

- Pirannejad, Ali (2017), *The Case of Organizational Behavior Management*, Publications: University of Tehran.
- Rafti Elashti, Kobri and Seyyed Taqvi, Mir Ali and Khanzadeh, Zainab, (2009), *Advanced Organizational Behavior Management*, Tehran: Mahkameh.
- Rahimi, Saleh and Arabi, Seyed Mohammad and Fayazi, Marjan, (2018), "Typology of Organizational Behavior Strategy", *Strategic Management Research*, no. 75, Winter, 45-69.
- Ramezani-Rad, Farzad and Rezaizadeh, Mahmoud and Kiakjuri, Daoud and Mokhtari Bai Kalaei, Mehran, (2019), "Prioritization of effective factors on the management of organizational behavior with an emphasis on ethical principles and values in the banking industry", *Quarterly Ethics in Science and Technology*, no. 2, 180-184.
- Razi, Ahmad (2008), "Evaluation and Criticism Indexes of University Textbooks", *Sokhn Samit*, Year 14, no. 1, 21-30.
- Ridder, H.-G. (2017), "The Theory Contribution of Case Study Research Designs", *Business Research*, no. 10, 281-305.
- Saberi, Ali (2016, December), "Management of human resources and organizational behavior", an article presented at the second international conference on new ideas in management, economics and accounting 2015 in Singapore, (p. 4), Retrieved from the website www.sid.ir
- Sadeghi Fasaei, Soheila and Erfan Menesh, Iman, (2014), "Methodological foundations of documentary research in social sciences", *Culture Strategy*, no. 29, Spring, 61-91.
- Samadi, Parvin, (2019), "Criticism on the book of teaching methods and techniques, a critical research paper on humanities texts and programs", *Research Institute of Humanities and Cultural Studies*, no. 10, December, 265-282.
- Samii Gilani, Ahmed, (2012), *writing and editing*, 13th edition, Tehran: Organization for Studying and Compiling Humanities Books of Universities (Samt).
- Seijts, G. H. (2005), *Cases in Organizational Behavior*, California: Sage.
- Shaghghi, Mehdi, (2019), "Criticism of the Book of Professional Ethics in Librarianship and Information Communication", *Critical Research Journal of Humanities Texts and Programs*, Research Institute of Humanities and Cultural Studies, Scientific-Research Monthly, no. 10, 223-242.
- Shamisa, Siros (1385), *literary criticism*, Tehran, Mitra.
- Shamosi, Nematullah, (1381), "Reference to electronic sources in scientific articles", *Information Quarterly*, no. 3 and 4, Spring and Summer.
- Shirazi, Ali, (2014), *Organizational Behavior, Theory, Research and Application*, Arslan Publishing House, first edition.
- Suleimanzadeh Najafi, Nirah Al-Sadat and Ashrafi-Rizi, Hassan and Yarmohamedian, Mohammad Hossein and Shahrazadi, Leila, (2013), "Construction and Validation of the Evaluation Scale for Academic Textbook Criticism Articles", *Scientific-Research Quarterly Journal of Research and Writing Academic Books*, no. 31, 14-30.
- Taheri Attar, Ghazaleh and Hosni Nik, Mohammad Ali, (2019), "Criticism of the Book of Administrative Laws, Critical Research Journal of Texts and Programs of Humanities", *Institute of Humanities and Cultural Studies*, no. 11, Bahman, 305-318 .

219 Abstract

Turk-zadeh, Jafar and Faridouni, Faezeh and Mohammadi, Mahdi and Shafighi Sarostani, Maryam, (2018), "The framework of environmental factors affecting university organizational behavior", *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, no. 1, Spring, 143-175.

Yarmohamedian, Mohammad Hossein and Agha Rahimi, Zahra and Hayati Abbarik, Hadi and Mohammadi Bakhsh, Ruqiyeh, (2009), "Case study method and its applications in research in the field of health management and planning", special issue, *Health Information Management*, Winter 2018, 725-735.

Zarei Matin, Hassan (2018), "New methods in organizational behavior management", *Qom Higher Education Complex Magazine*, first year, third issue, 121-136.

Zarin Koob, Abdul Hossein (1374), *Introduction to Literary Criticism*, Tehran: Sokhn.

نقد کتاب مباحثی در مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته^۱

زهرا رجائی*

فاطمه بسکابادی**، حدیث مهماندوست***

چکیده

کتاب مباحثی در مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته تألیف دکتر غلامرضا ملک‌زاده عضو هیئت علمی گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد است. این کتاب را، که چاپ دوم و ویرایش دوم است، انتشارات اسفند و امور چاپ دانشگاه فردوسی مشهد چاپ و صحافی کرده است. کتاب در یازده فصل تنظیم شده است و به‌خوبی گویای این نکته است که چگونه ویژگی‌های محوری پژوهش‌های سازمانی تحت تأثیر تغییرات ساختارها و ویژگی‌های سازمان‌های معاصر قرار می‌گیرند و این را تبیین می‌کند که چه نوع از پویایی‌ها و ویژگی‌های جدیدی در حوزه‌های پژوهشی در حال ظهورند. باتوجه به اهمیت مطالعات موردی برای تفهیم بهتر مطالب درسی ضرورت پرداختن به این مبحث نمایان می‌گردد. هدف از مقاله حاضر بررسی و نقد کتاب مباحثی در مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته است. روش ارزیابی و نقد این اثر اسنادی-تحلیلی و مطابق با الگوی پیش‌نهادی شورای بررسی متون و کتب علوم انسانی در چهارچوب معرفی کلی، بررسی شکلی، و محتوایی اثر است. مهم‌ترین بخش نقد هر کتاب ارزیابی محتوایی آن است که از منظر بررسی نقاط قوت کتاب حاضر می‌توان به مواردی از جمله ذکر اهداف یادگیری، ارائه خلاصه و سؤالاتی برای خودآزمایی در ابتدا و پایان فصول، استفاده از مدل در تجزیه و تحلیل مباحث مدیریت رفتار سازمانی، ارائه مطالب مرتبط و سؤالات کاربردی در جهت بحث و هم‌فکری در کلاس، رفع شکاف مباحث تئوری مورد بحث با اشاره

* استادیار، مدیریت دولتی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول)، zahrarajaei@pnu.ac.ir

** دانشجوی دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی، مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، بیرجند، ایران، boskabadi@iia.mums.ac.ir

*** دانشجوی دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی، مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، بیرجند، ایران، d98.mehmandoust@stumail.iaubir.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۰۴، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۰۹



به اتفاقات واقعی در محیط سازمان‌ها، و استفاده از نظم منطقی در ترتیب قرارگیری موردکاوی‌ها اشاره کرد و به بررسی نقاط ضعف آن ازجمله عدم انطباق و پوشش سرفصل‌های ارائه‌شده با سرفصل‌های مصوب وزارت علوم، غفلت در استفاده از فهرست شکل‌ها، نمودارها، و جداول، نبود فهرست اصطلاحات و واژگان کلیدی (واژه‌نامه)، عدم استفاده از منابع فارسی و لاتین به‌روز، و عدم ذکر برخی از منابع داخل متن در فهرست منابع پرداخت. درنهایت، با افزودن مباحث نوین و منابع جدید، رفع نکات ویرایشی و نگارشی، و ذکر موردکاوی‌هایی از سازمان‌های ایرانی می‌توان در غنای این کتاب ارزشمند کوشید.

کلیدواژه‌ها: مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، موردکاوی، نقد، رفتار سازمانی.

۱. مقدمه

فعالیت‌های علمی و تولید آثار و منابع آن زیباترین و نافع‌ترین بخش حیات بشری است. اگر بررسی دائمی فعالیت‌های زندگی ضروری است، بررسی فعالیت‌های علمی و تلاش برای بهبود اصلاح واقعی آن‌ها ضرورت بیش‌تری دارد. توجه به این امر است که مقوله‌ای به‌نام «نقد و بررسی آثار علمی» را می‌نمایاند (طاهری عطار و حسینی نیک ۱۳۹۹: ۳۰۷). بنابراین، یکی از راه‌های بهبود کیفی کتاب نقد و بررسی روش‌مند و مبتنی بر اصول خاص است (عبداللهی ۱۳۹۹: ۳۱۱). نقد فعالیت‌های علمی، تخصصی، و مبتنی بر شناخت مناسب در حوزه موضوعی است که ناقد در آن زمینه به نگارش نقد دست می‌زند. بر این اساس، عمل نقد اقدام برای اصلاح و ویرایش متنی است که از منظر ناقد، ارزش توجه و بررسی دارد. باید بیان کرد که نگارش نقد به مفهوم رسمیت‌بخشیدن به ارزش متن و عنایت به اهمیت موضوع است، ولی ضرورت دارد که همواره در نگارش‌های تحلیلی، نقادی در قالبی مدون و براساس هسته‌های مهم و کلی بحث شکل گیرد. در نگارش‌های علمی، نقد سنجشی روش‌مند و مبتنی بر مبانی تحلیل و بررسی مدون و سازمان‌یافته است که سبب افزایش اثربخشی و سودمندی آن می‌شود (درودی ۱۳۸۹: ۶۹).

مدیریت رفتار سازمانی یکی از زیربنایی‌ترین گرایش‌های مدیریت محسوب می‌شود. این علم می‌کوشد تا مجموعه‌ای از رفتارشناسی فردی و رفتارشناسی در داخل یک سازمان یا شرکت را آموزش دهد. برای مدیریت بهتر و نتیجه‌بخش باید به علوم جامعه‌شناسی و روان‌شناسی آگاهی داشت، علل رفتاری افراد را به‌درستی فهمید، و شیوه‌ای درست را برای برخورد با افراد در ساختار نظام مدیریتی نهادینه کرد. ساختاری که هم روند اداره و مدیریت

یک سازمان را بهبود دهد و هم افراد آن سازمان طبق این ساختار مدیریتی عمل کنند و از سبک مدیریتی سازمان و هم‌چنین از نحوه کار و فعالیت خود راضی باشند. بدیهی است که بازده چنین نهاد و سازمانی با این هم‌سویی و یک‌پارچگی ایدئال خواهد بود (صابری ۱۳۹۵: ۴). رفتار سازمانی طیف گسترده‌ای از ادبیات موجود در ارتباط با زمینه‌های رفتار در سازمان می‌شود (ترک‌زاده و دیگران ۱۳۹۹: ۱۴۷) که مهم‌ترین عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها شامل فناوری، ساختار، اهداف، و منابع انسانی در رفتار سازمانی مورد بحث قرار می‌گیرد (رحیمی و دیگران ۱۳۹۸: ۴۶).

امروزه سازمان‌ها در ابعاد مختلف در حال تغییرند و مدیران به‌منظور حفظ بقای سازمان‌های خود، نه فقط باید خود را با تغییرات آینده وفق دهند، بلکه باید با ایجاد تغییر و تحول مطلوب در جامعه اثربخشی بیش‌تری داشته باشند و در این جهت، وظایف مدیران از جمله مدیریت رفتار سازمانی در حال دگرگونی است (زارعی متین ۱۳۷۸: ۱۲۱).

توسعه رفتار سازمانی به آزمایش‌های هاثورن در دهه سوم قرن بیستم برمی‌گردد. پس از شکل‌گیری جنبش روابط انسانی و نقشی کلیدی که پژوهش‌گران برای انسان در عملکرد و موفقیت سازمان قائل شدند، علوم رفتاری در دهه چهارم قرن بیستم متولد گردید. متفکرانی چون فولت و بارنارد جزء اولین صاحب‌نظران علوم سازمانی بودند که به موضوعاتی چون همکاری، هماهنگی، و ارتباطات سازمانی با تأکید بر عنصر انسانی پرداختند. رفتار سازمانی، به‌عنوان شاخه‌ای از علوم رفتاری، بعد از جنگ جهانی دوم و با مطالعات گسترده روان‌شناسان مشهوری چون مزلو، هرزبرگ، آلدرفر، و مک‌لند، جایگاه نظریه خود را پیدا کرد و به تدریج تحت تأثیر تحقیقات در سایر حوزه‌های علوم اجتماعی، از جمله جامعه‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی، مردم‌شناسی، و علوم سیاسی، به رشته‌های تخصصی با پشتوانه نظری قوی تبدیل گردید. بی‌تردید، نظریه‌ها و راه‌کارهای این علم، در جهانی که انسان و دانش او مهم‌ترین و یا به‌زعم پیتر دراگر تنها مزیت رقابتی محسوب می‌شود، نقش مهمی را در مدیریت سازمان‌ها ایفا می‌کنند. پیشرفت‌های علمی و فناوری بی‌سابقه هزاره سوم، که در دهه دوم آن هستیم، طلیعه آینده‌ای شگفتی‌ساز در زندگی بشری را نوید می‌دهد. از این‌رو، انتظار می‌رود که تحقیقات مدیریتی و نقش اصلی مدیران و مشاوران سازمانی در دهه‌های آینده کماکان بر حداکثرسازی ظرفیت‌های انسانی در محیط کاری تمرکز یابد و این موجب تداوم و تسریع در رشد و توسعه رشته رفتار سازمانی خواهد گردید (شیرازی ۱۳۹۴: ۳).

از طرفی، گنجاندن موردکاوی در رفتار سازمانی برای کشف مسائل موجود و توسعه نظریه‌ها مفید است (Pathiranage et al. 2020: 364). علاوه‌براین، اگرچه تحقیق موردی از

تحقیقات علوم اجتماعی سرچشمه گرفته است، در حال توسعه یافتن به سوی تحقیقات سازمان و مدیریت است و به عنوان یک استراتژی در زمینه‌های برنامه، فرایند، و روی داد سازمانی به کار می‌رود. مطالعات موردی از سوی برخی نویسندگان از لحاظ دقت علمی و عدم قابلیت تعمیم مورد نقد قرار گرفته‌اند، اما به هر حال این روش دیدی عمیق در مواجهه با یک فرایند یا فعالیت پیچیده اجتماعی و یا سازمانی ایجاد کرده است. از آنجاکه محققان زیادی به دنبال کاربرد و توسعه این روش در حوزه‌های مختلف هستند، به رسمیت شناختن استراتژی و روش‌های متعدد مربوط به اجرای چنین تحقیقی مهم است تا بدین وسیله قابلیت اطمینان و اعتبار یافته‌ها ارتقا یابد (یارمحمدیان و دیگران ۱۳۸۹: ۷۲۶). تحقیقات موردکاوی به طور علمی یک پدیده زندگی واقعی را به طور عمیق و در محیط آن بررسی می‌کند که می‌تواند یک فرد، یک گروه، یک سازمان، یک روی داد، یک مشکل، یا یک ناهنجار باشد (Ridder 2017). هدف مباحثی در رفتار سازمانی یا موردکاوی برقراری پل ارتباطی بر روی شکاف بین اصول و مبانی نظری کتابخانه‌ای از یک سو و اطلاعات زندگی واقعی از سوی دیگر است تا اصول و نظریه‌های علمی در پشت دیوارهای دانشگاه باقی نمانند (مقیمی ۱۳۸۶: ۷۱). امروزه مطالعات موردی و موردکاوی گسترش زیادی یافته‌اند تا حدی که برخی به عنوان یک الگو جهت ارزیابی نظریه‌ها و نظریه پردازی در حوزه مدیریت مطرح شده‌اند (یارمحمدیان و دیگران ۱۳۸۹: ۷۲۵). موردکاوی برای کشف مسائل موجود و توسعه نظریه‌ها مفید است (Pathiranage et al. 2020). از طرفی، این نوع پژوهش از دیرباز نقش مهمی در علوم پزشکی داشته است و از آنجاکه محققان زیادی به دنبال کاربرد و توسعه این روش در حوزه‌های مختلف هستند، به رسمیت شناختن استراتژی و روش‌های متعدد مربوط به اجرای چنین تحقیقاتی مهم است (همان: ۷۲۶). براساس دیدگاه برخی نویسندگان،^۲ موردکاوی در آموزش برای کلاس‌های درس مدیریت روش ارزنده‌ای است که به توسعه مهارت‌های تحلیلی-شناختی دانشجویان از طریق تحلیل و ترکیب منجر شده و آن‌ها در پروسه یادگیری فعال می‌گردند (Minniti et al. 2017).

بنابراین تألیف کتابی با عنوان مباحثی در مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته به منظور کاربردی ساختن هرچه بیش‌تر دانش در مدیریت رفتار سازمانی، با استفاده از روش موردکاوی، برای دانشجویان رشته مدیریت مفید و ارزشمند است. در مقاله حاضر، به نقد این کتاب پرداخته شده است؛ چراکه تولید علم و دانش فقط از طریق پژوهش و نشر دستاوردهای علمی محقق نمی‌شود، بلکه ارزیابی محتوایی، ساختاری، و بیان نقاط قوت و ضعف آثار لازمه قرارگرفتن نتایج پژوهش‌ها در چرخه دانش و بهره‌برداری از آن‌هاست (سلیمانزاده نجفی و دیگران ۱۳۹۲: ۱۵-۱۶). به همین دلیل، نقد آن و بررسی جنبه‌های ظاهری و ویراستاری علمی،

شکلی، محتوایی، و نقدهای ناظر بر آن با هدف معرفی این کتاب و کمک به مؤلف محترم به منظور اصلاح در نگارش آن انجام شده است.

۲. مبانی نظری و تجربی تحقیق

مبانی نظری و تجربی تحقیق حاضر در سه بخش مدیریت رفتار سازمانی، موردکاوی، و پیشینه تحقیق آورده شده است.

۱.۲ مدیریت رفتار سازمانی: مدیریت رفتار سازمانی به عنوان یک علم با هدف شناخت انسان و کنترل رفتار وی توسط بشر مطرح شد. هدف رفتار سازمانی شناخت، پیش‌بینی، و کنترل انسان در سازمان بوده و نه فقط به دنبال علل رفتار، بلکه با ارائه راه‌حل او را هدایت می‌کند. در مطالعه دانش رفتار سازمانی از موضوعات تجربی-عینی و نظری و ذهنی بحث می‌شود. باید اذعان کرد که برای بقا در سازمان پیش‌بینی رفتار انسان حیاتی است. علم رفتار سازمانی درصدد است تعیین کند که انسان در هر سازمان چرا و چگونه رفتار می‌کند. دنیای امروزی دنیای سازمانی است و همه افراد به نحوی نقش سازمانی را ایفا می‌کنند. بنابراین، درک رفتار سازمانی و شناخت عوامل مؤثر بر آن ضرورتی انکارناپذیر در جهان دارد (رضائی‌زاده و دیگران ۱۳۹۸: ۱۸۱). در سازمان‌ها، مدیریت رفتار سازمانی نقش به‌سزایی در عملکرد کارکنان و افزایش بهره‌وری و بهبود کارایی سازمان دارد. در مطالعه رفتار سازمانی به مطالعه عواملی پرداخته می‌شود که بهره‌وری افراد، گروه‌ها، و سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به دستیابی به اهداف فردی-گروهی و سازمانی و ارتقای عملکرد منجر می‌گردد.

۲.۲ موردکاوی: موردکاوی دیدی عمیق را در مواجهه با یک فرایند یا فعالیت پیچیده اجتماعی و یا سازمانی ایجاد کرده است. محققان زیادی به دنبال کاربرد و توسعه این روش در حوزه‌های مختلف هستند تا بدین وسیله قابلیت اطمینان و اعتبار یافته‌ها ارتقا یابد (یارمحمدیان و دیگران ۱۳۸۹: ۷۲۶). موردکاوی می‌تواند برای تجزیه و تحلیل و حل مشکلات عملی در تجارت و سازمان و همچنین برای ساخت و آزمایش نظریه‌های تجاری و سازمانی مورد استفاده قرار گیرد (Dul and Hak 2007). استفاده از موردکاوی به عنوان یکی از استراتژی‌های تحقیق در مطالعات علوم اجتماعی، به‌ویژه در تحقیقات با مقیاس کوچک، به سرعت در حال اشاعه یافتن است. مطالعه موردی به عنوان یک روش، توانایی یک مطالعه انعطاف‌پذیر، عمیق، و چندمنظوره را برای محققان فراهم می‌کند که با روند روبه‌رشد استفاده از روش‌های ترکیبی مطابقت داشته باشد. با این حال، مطالعه موردی به دلیل استحکام و عدم تعمیم‌پذیری مورد انتقاد قرار گرفته است

(Lucas et al. 2018). بررسی بانک اطلاعاتی مدلاین نشان می‌دهد که بین سال‌های ۱۹۹۶ تا ۲۰۰۰ م بالغ بر ۱۴۰ هزار گزارش موردی منتشر شده است (همان). بنابراین، موردکاوی که سبک تدریس بسیار سازگاری با آموزش است و شامل یادگیری مبتنی بر مسئله است، باعث رشد مهارت‌های شناختی تحلیلی دانشجویان می‌شود.

۳.۲ پیشینه تحقیق: در یک پژوهش و نگارش مقاله علمی نیاز است که پژوهش‌گر، با مراجعه به مدارک و اسناد، پیرامون موضوع و مسئله‌ای که برای نگارش در نظر گرفته شده آگاهی خود را در این حوزه گسترش دهد تا بتواند در پرتو اطلاعات به‌دست‌آمده، مسئله تحقیق و متغیرهای تحقیق را تعریف و معین کند و کرانه‌های آن‌ها را مشخص سازد. این امر به او کمک می‌کند تا تحقیقات خود را در جهت مجموعه پژوهش‌های هم‌خانواده قرار دهد و آن را با دستاوردهای تحقیقاتی دیگران هماهنگ کند. در این اثر نیز پیشینه در قالب دو بخش، پیشینه داخلی و پیشینه خارجی، تنظیم شده و در ادامه در ابتدا بررسی پیشینه داخلی کتاب‌های مشابه در زمینه موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی صورت گرفته و سپس پیشینه خارجی بررسی شده است.

- پیران‌نژاد (۱۳۹۷) در کتابی که با عنوان *موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی* منتشر کرد، سعی در استفاده از روش موردکاوی در آموزش مدیریت رفتار سازمانی با هدف بحث و گفت‌وگو در کلاس داشت.

- رفعتی‌آلاشتی و دیگران در سال ۱۳۸۹ در کتاب خود، با عنوان *مباحثی در مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته*، مباحث مختلف و متعدد مربوط به رفتار سازمانی پیشرفته را بررسی کردند. بدین منظور، نخست کلیات و تعاریف موردآرزیابی قرار گرفته است، مانند ادراک و اسناد، رفتار سیاسی، تعارض و مذاکره، تیم و گروه، کار تیمی اثربخش، عدالت. در ادامه، به بررسی مباحثی چون رفتار سازمانی مثبت، جنبه تاریک رفتار سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، خودشیفتگی، معنویت در محیط کار، سرمایه، هوش، عجزین‌شدن با شغل، اعتیاد به کار، رهبری، و رفتار سازمانی استراتژیک پرداختند.

- مانیمالا و دیگران (Manimala et al. 2019) در کتابی، با عنوان *موردکاوی در رفتار سازمانی*، ۱۲۰ مورد طبقه‌بندی شده در ده زیرموضوع اصلی رفتار سازمانی را، که شامل هجده بخش حرفه‌ای، یک مقدمه کلی هم‌راه با خلاصه، و سؤالات بحث برای هر مورد بود، ذکر کردند.

نقد کتاب مباحثی در مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته (زهره رجائی و دیگران) ۲۲۷

- کوری و کوری (Khoury and Khoury 2014) در کتابی، با عنوان موارد مدیریت و رفتار سازمانی در یک زمینه عربی، موردکاوی‌هایی درخصوص مدیریت رفتار سازمانی را ذکر کردند که راه‌حل‌ها و توصیه‌هایی را نیز درباره مسائل و چالش‌های آن مطرح کرده‌اند.

- سیجس (Seijts 2005) در کتابی، با عنوان مواردی در رفتار سازمانی، نیز مواردی را درخصوص رفتار سازمانی از قبیل جهانی‌سازی، مدیریت نیروی کار متنوع، انگیزه و رهبری و چالش‌ها، و معضلات و محدودیت‌های مختلفی که تصمیم‌گیرندگان در محیط‌های واقعی سازمانی با آن روبه‌رو هستند، مطرح کرده‌اند.

با بررسی پیشینه‌های داخلی و خارجی می‌توان نتیجه گرفت کتاب مباحثی در مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته پیشینه‌های مشابهی دارد که سعی در استفاده از روش موردکاوی در آموزش مدیریت رفتار سازمانی در کلاس‌های درس دانشگاهی دارند.

۳. روش‌شناسی تحقیق

نقد واژه‌ای مبهم و چندسویه است، با ابهامی که اغلب دو علت دارد: نخست، معانی مختلف این واژه و دوم، بار عاطفی گوناگونی که این واژه در گذر زمان به خود گرفته است (اسلامی ۱۳۸۳: ۱۵). درنزد قدما مراد از نقد معمولاً این بوده است که معایب اثری را بیان کنند و مثال در این‌که الفاظ آن چه وضعی دارد یا معنی آن برگرفته از اثر دیگری است و به‌طور کلی از فرازوفرد لفظ و معنی سخن گویند (شمیسا ۱۳۸۵: ۲۵). در اصطلاح ادبیات، نقد تشخیص معایب و محاسن سخن است (ده‌بزرگی ۱۳۸۴: ۷)، ولی کلمه نقد خود در لغت به معنی بهین چیزی برگزیدن و نظر کردن است، در دراهم تا در آن به قول اهل لغت سره را از ناسره بازشناسند (زرین‌کوب ۱۳۷۴: ۲۲). نقد، هنر، فن، فراروند یا اصول داوری ادبی و آثار ادبی است (دستغیب ۱۳۷۸: ۹) و درواقع، نقد فعالیتی علمی، تخصصی، و مبتنی بر شناخت مناسب از حوزه موضوعی است که ناقد در آن زمینه به نگارش نقد دست می‌زند. بر این اساس، عمل نقد اقدام برای اصلاح و ویرایش متنی است که از منظر ناقد، ارزش توجه و بررسی دارد. باید بیان کرد که نگارش نقد به مفهوم رسمیت‌بخشیدن به ارزش متن و عنایت به اهمیت موضوع است، ولی ضرورت دارد که همواره در نگارش‌های تحلیلی نقادی در قالبی مدون و براساس هسته‌های مهم و کلی بحث شکل گیرد. در نگارش‌های علمی، نقد سنجشی روش‌مند و مبتنی بر مبانی تحلیل و بررسی مدون و سازمان‌یافته است که سبب افزایش اثربخشی و سودمندی آن می‌شود (درودی ۱۳۸۵: ۲۷۹).

نوشتن مقاله نقادانه در مجامع علمی و محیط‌های پژوهشی کاربرد دارد و می‌تواند کوتاه‌تر از یک مقاله علمی باشد و درعین‌حال نیاز اطلاعاتی خواننده برای آشنایی اصولی با موضوع را نیز برآورده می‌سازد (درودی ۱۳۹۸: ۷۳).

روش ارزیابی و نقد کتاب، با موضوع «مباحثی در مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته»، اسنادی-تحلیلی و مطابق با الگوی پیش‌نهادی شورای بررسی متون و کتب علوم انسانی است. روش اسنادی مستلزم جست‌وجویی توصیفی و تفسیری است (صادقی فسایی و عرفان‌منش ۱۳۹۴: ۶۵). بنابراین، نقد و بررسی اثر مذکور در چهارچوب معرفی کلی، بررسی شکلی، و محتوایی اثر است که در ادامه به هریک از آن‌ها پرداخته شده است.

۴. یافته‌های تحقیق

۱.۴ معرفی کلی اثر (مرور اجمالی بر محتوای اثر)

معرفی کلی اثر به شرح زیر است:

- کتاب ارزش‌مند موردبحث نتیجه تلاش دکتر غلامرضا ملک‌زاده متولد ۱۳۳۸ و دانشیار عضو هیئت‌علمی محترم گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد است. این کتاب را، که چاپ دوم و ویرایش دوم است، انتشارات اسفند و امور چاپ دانشگاه فردوسی مشهد چاپ و صحافی کرده است. چاپ اول آن در پاییز ۱۳۹۵ به شمارگان هزار نسخه به چاپ رسیده است.

مباحثی در مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته در یازده فصل در این کتاب تنظیم شده است. صاحب این اثر در پیش‌گفتار کتاب به دو سؤال مهم می‌پردازد: ۱. چگونه ویژگی‌های محوری پژوهش‌های سازمانی تحت‌تأثیر تغییرات ساختارها و ویژگی‌های سازمان‌های معاصر قرار می‌گیرند؟ ۲. چه نوع از پویایی‌ها و ویژگی‌های جدیدی در حوزه‌های پژوهشی در حال ظهور هستند؟ سپس به این نکته اشاره کرده است که هیچ کتابی به‌تنهایی نمی‌تواند تمامی وجوه آنچه را ضروری و موردنیاز یک مطالعه میان‌رشته‌ای و چندرشته‌ای است، در بر گیرد. ماهیت مطالعات موردی هرچه باشد، هدف اصلی آن کاربرد دانش نظری در موقعیت‌های عملی یا ادغام دانش به‌دست‌آمده از تعدادی از رشته‌های مرتبط با حیطه‌های مورد مطالعه است. در فصل اول کتاب، نگارنده، علاوه بر تحلیل‌های سطح خرد و کلان و تجزیه و تحلیل سطح میانه، بر سطوح واسطه‌ای یا میانه‌ای حوزه‌های مختلف متمرکز می‌شود. سپس، به تجزیه و تحلیل

چندسطحی و نظریه‌پردازی‌های چندسطحی پرداخته و درانتهای فصل به مطالعه موردی پرداخته است. در فصل دوم نویسنده در ابتدا به مفهوم فرهنگ و حوزه‌های عملکردی آن پرداخته و این‌که فرهنگ سازمانی دارای لایه‌های مختلفی است. سپس، مدل‌های مختلفی را برای فرهنگ سازمانی مطرح کرده است که هر یک از آن‌ها می‌توانند در بافت‌های مختلف سازمانی به کار برده شوند و درانتهای فصل به مطالعه موردی پرداخته است. در فصل سوم به مباحث رهبری و مفاهیم مرتبط با آن پرداخته و سپس رهبری تحول‌گرا را از چهار بُعد مهم (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی، و ملاحظات فردی) موردبررسی قرار داده است و در انتها، به مطالعه موردی پرداخته است. در فصل چهارم، پس از تعریف رفتار شهروندی سازمانی، به ابعاد رفتار شهروندی پرداخته و در نهایت به جنبه‌های منفی رفتار شهروندی پرداخته است. در فصل پنجم، پس از تعریف هوش، به انواع آن پرداخته و سپس به هوش سازمانی، هوش کسب‌وکار، هوش هیجانی، هوش مفهومی، و سازه‌های دیگری از این دست اشاره کرده است. در فصل ششم، تعریف هوش هیجانی ارائه شده و به اهمیت آن در زندگی و رفع مشکلات بشر اشاره کرده است. آموزش مهارت‌های هیجانی و اجتماعی نقش مهمی در بهبود کیفیت روابط فردی و اجتماعی دارد. در فصل هفتم، به نظریه هویت اجتماعی پرداخته شده است و مباحث ارائه‌شده نشان می‌دهد که چگونه تصویر بیرونی تفسیرشده بر هویت‌یابی افراد تأثیر می‌گذارد و این تأثیر پیش‌بینی‌شده رفتار روزانه افراد را شکل می‌دهد. در فصل هشتم، پس از تعریف بیماری روانی خودشیفتگی، کوهت در رویکرد روان‌شناختی خود تکامل خودشیفتگی را در چهار مرحله مجزا و مستقل توضیح می‌دهد. خودشیفتگی مدیران می‌تواند آثاری را بر فرایندهای سازمانی، راه‌بردها، ساختار، و کارمندیابی داشته باشد. نویسنده در فصل نهم به مبحث یادگیری پرداخته است که در سازمان‌های امروزی در قالب شیوه‌های مختلف تفکر تجلی می‌یابد. مباحث مربوط به یادگیری در سطوح مختلف فردی، گروهی، فرابخشی، و سازمانی موردبررسی قرار گرفته و به عنوان زنجیره‌ای از فعالیت‌ها در شکل‌گیری سازمانی یادگیرنده ایفای نقش می‌کند. در فصل دهم، پس از تعریف مفهوم سازمان یادگیرنده، پارادایم‌ها و عوامل تأثیرگذار نظیر هستی‌شناختی، دانش‌شناختی، ارزش‌ها، علم بدیع، و روش‌شناسی را در این مورد موردتوجه قرار داده است و در پایان فصل به مطالعه موردی پرداخته است. در فصل یازدهم، به پدیده تغییر سازمانی پرداخته است. دینامیک تغییر ساختاری از عرصه‌های مهم پژوهش سازمانی است که بر مبنای نظریه‌های مختلف سازمان قابل تفسیر و ارزیابی است. منطق سازمانی نیز از مفاهیم مهم در سازمان‌هاست و نگارنده در انتهای فصل به مطالعه موردی در ارتباط با تغییر سازمانی پرداخته است.

۲.۴ بررسی ابعاد شکلی اثر

ابعاد شکلی اثر بر شکل ظاهری و میزان استفاده از اصول زیبایی‌شناختی، صفحه‌آرایی، و بهره‌مندی از ظرفیت‌های چشم‌نواز در طول کتاب اشاره دارد (قاسمی ۱۳۹۹: ۳۷۰). جلد کتاب عامل مؤثر در جلب خواننده و به همان اندازه محتوا و شخصیت‌های آن بر خوانندگان اثرگذار است. جلد مناسب یک کتاب، ترکیب رنگ‌ها، و نوع و اندازه قلم به‌کاررفته عوامل مؤثر در جذب و ترغیب خوانندگان به خرید کتاب است. جلد کتاب حاضر از نظر ترکیب رنگ‌ها دارای جذابیت لازم و طرح جلد به‌کارگرفته‌شده محتوا یا حداقل عنوان آن را به خواننده القا می‌کند.

۳.۴ تحلیل و ارزیابی محتوای اثر

اهداف اصلی هر کتاب درسی و علمی از طریق مفاهیم نهفته در محتوای آن تأمین می‌شود که مهم‌ترین بخش نقد هر کتاب است و باید متخصصان هر رشته به آن مبادرت ورزند (رضی ۱۳۸۸). در ادامه، به نقاط قوت و ضعف پرداخته شده است.

۱.۳.۴ نقاط قوت

- نوع و اندازه قلم باتوجه‌به محتوای کتاب مناسب است؛
- صفحه‌آرایی کتاب بسیار ساده و معمولی است؛
- متن اثر ساده و زیبا نوشته شده است که موجب درک بهتر و احساس راحتی در خواننده می‌شود؛
- شماره‌گذاری عناوین فرعی (موردکاوی‌ها در هر بخش) صورت گرفته است؛
- استفاده از حروف متفاوت در متن و یا برجسته‌کردن عناوین یا برخی موضوعات مهم می‌تواند نظر خواننده را به مطالعه و ادامه مطالب ترغیب کند (همان: ۲۸). در این کتاب، قواعد معمول حروف‌نگاری رعایت شده است؛
- کیفیت اثر به لحاظ صحافی نسبتاً خوب و قواعد نگارش نیز در آن تاحدی رعایت شده است؛
- در اثر در بعضی از موارد اصول و آیین نگارش رعایت نشده است و هم‌چنین گاه واژگان املا و تایپ صحیح ندارند؛

نقد کتاب مباحثی در مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته (زهره رجائی و دیگران) ۲۳۱

- در اندازه کتاب و در چاپ آن استانداردهای لازم رعایت شده است. باتوجه به آن که ابعاد قطع وزیری برابر با ۲۳/۵×۱۷ است، کیفیت چاپ شکل ها، به جز چند مورد، در بقیه موارد، مناسب است و باتوجه به متن کتاب می توان به محتویات داخل کادرهای شکل پی برد.

در جدول ۱ مشخصات شکل هایی که فاقد کیفیت لازم هستند ارائه شده است.

جدول ۱. فهرست شکل های فاقد کیفیت کتاب موردنقد

ردیف	عنوان شکل	صفحه
۱	شکل ۱. آرایه موجودیت های سازمان	۲۰
۲	شکل ۲. روابط میان موجودیت ها در یک نظریه چندسطحی (هیت و دیگران ۲۰۰۷)	۲۵
۳	شکل ۳. ماتریس تعداد سطوح و اطلاعات تلفیقی	۲۷

یکی دیگر از اشکالاتی که در ترسیم شکل ها به چشم می خورد این است که آن ها در داخل کادر ترسیم نشده اند. البته ترسیم آن ها در داخل کادر مطلوب تر است. از نظر روند بیان مطالب، همه موردکاوی ها در اثر دارای موضوعات کلیدی موردکاوی و سؤالاتی برای بحث و تبادل نظرند.

۲.۳.۴ نقاط ضعف

۱.۲.۳.۴ بررسی ظاهری اثر: صورت ظاهر یک اثر به عنوان اولین عنصر ارتباطی خواننده متن و شاکله و استقرار آن، تأثیر اولیه شکل دهنده ای روی خواننده می گذارد. تحقیقات زیادی درخصوص اثر شاکله متن بر تصور خواننده بر محتوا انجام شده و کتب زیادی در این خصوص نوشته شده است که برخی از آن ها بنیادی هستند و بیان می کنند که وجوه خطابی و ساختار متن بر سازنده، تصور خواننده از علمی بودن و غیرعلمی بودن است و وثاقت و عدم وثاقت و وزین بودن یا نبودن آن را نشان می دهند و بر انتخاب اثر برای خواندن اثر مستقیمی دارند. بنابراین، شکل کتاب به عنوان اولین رابط بصری خواننده متن می تواند اولین عنصر نقد هر اثر نیز باشد (شقایق ۱۳۹۹: ۲۳۰).

- بخش بندی مطالب در داخل متن کتاب با بخش بندی که در فهرست مطالب ذکر شده است هم خوانی دارند.

- در متن کتاب از ابزار علمی (جداول، نمودارها، و مدل‌های مدیریتی) استفاده شده است.

۲.۲.۳.۴ ویرایش ادبی اثر: یکی از چالش‌های کتاب در ساختار جملات استفاده‌های نامتناسب از علامت سجاوندی (نقطه و کاما یا نقطه ویرگول) در بخش‌های مختلف متن است. این علامت بیش‌تر در فواصل بین دو جمله‌ای به کار می‌رود که با وجود استقلال دو جمله، اما هر دو به یک‌دیگر مرتبط‌اند و جمله دوم جمله اول را کامل یا تشریح می‌کند. ظهور این علامت به مکتبی کوتاه‌تر از نقطه کامل و بیش‌تر از کاما در هنگام خواندن تأکید دارد (قاسمی ۱۳۹۹: ۳۷۲). استفاده درست از نشانه‌های فصل و وصل از قبیل نقطه، پرشش، تعجب، ویرگول، نقطه ویرگول، دو نقطه، و ... در هر متنی برای انتقال صحیح مفاهیم بسیار حائز اهمیت است (سمیعی ۱۳۹۲: ۲۵۶).

سوم، در مقایسه با برخی متون علمی، اشتباهات تایپی و نگارشی را در این کتاب می‌بینیم، نمونه‌هایی از اشتباهات تایپی در جدول ۲ و ۳ آورده شده‌اند.

جدول ۲. نمونه اشتباهات تایپی مشاهده‌شده در کتاب موردنقد

ردیف	اشتباه تایپی مشاهده‌شده	صفحه	شکل صحیح کلمه
۱	ینی	۱۹	معنی
۲	سازمانت	۵۰	سازمان
۳	مرتبا (تشدید)	۵۷	مرتباً
۴	غیر رهبران	۷۰	غیر رهبران
۵	رهبر رهبر	۷۰	رهبر
۶	منظور	۷۱	منظور
۷	دانشاه	۷۲	دانشگاه
۸	رهبر سازمان	۷۳	رهبر سازمان
۹	سرباز	۷۵	سرباز
۱۰	دهنی	۷۸	ذهنی
۱۱	نا آگاهانه	۸۶	ناآگاهانه
۱۲	نا مطلوب	۱۰۸	نامطلوب
۱۳	شهروندی سازمانی	۱۱۶	شهروندی سازمانی
۱۴	ویروز	۱۱۶	و بروز
۱۵	مید وست	۱۱۷	میدوست

نقد کتاب مباحثی در مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته (زهره رجائی و دیگران) ۲۳۳

ردیف	اشتباه تایپی مشاهده شده	صفحه	شکل صحیح کلمه
۱۶	قادر باشند	۱۲۸	قادر باشند
۱۷	نماد سازی	۱۲۸	نمادسازی
۱۸	ضروری هستند	۱۲۸	ضروری هستند
۱۹	ملاحظه ای	۱۷۱	ملاحظه ای
۲۰	خود مانایی	۱۸۹	خودمانایی
۲۱	بر آند	۱۹۱	برآند
۲۲	متقابل وجود	۲۰۴	متقابل وجود
۲۳	اساره	۲۳۴	اشاره
۲۴	اگر چه یادگیری	۲۳۷	اگرچه یادگیری
۲۵	خط مش	۲۳۷	خطمشی
۲۶	اجرا	۲۳۹	اجرا
۲۷	درصدند	۲۴۶	درصدند
۲۸	عیتی	۲۵۴	عینی
۲۹	علم بدیع	۲۵۴	علم بدیع
۳۰	روش شناسی	۲۵۴	روش شناسی
۳۱	شزح	۲۵۹	شرح
۳۲	کرده است	۳۰۱	کرده است

جدول ۳. نمونه اشتباهات ادبی مشاهده شده در کتاب موردنقد

ردیف	اشتباه ادبی مشاهده شده	صفحه	شکل صحیح کلمه
۱	جابجایی هائی	پیش گفتار	جابجایی هایی
۲	پدیده هائی	۱۳	پدیده هایی
۳	توانائی	۱۶	توانایی
۴	تنهائی	۱۸، ۱۶	تنهایی
۵	پژوهش هائی	۱۶	پژوهش هایی
۶	متغیر هائی	۲۴، ۱۸	متغیرهایی
۷	نارسائی	۱۹	نارسایی
۸	نظریه هائی	۲۰	نظریه هایی
۹	هیت ، و همکاران	۲۱	هیت و همکاران

۲۳۴ پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، سال ۲۳، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۲

ردیف	اشتباه ادبی مشاهده‌شده	صفحه	شکل صحیح کلمه
۱۰	پائین تر	۲۵، ۲۲	پایین تر
۱۱	پی آمدهای	۲۳، ۲۲	پی آمدهای
۱۲	اجرائی	۲۳	اجرایی
۱۳	بگوئیم	۳۸	بگوییم
۱۴	پیشتر	۴۰	پیش تر
۱۵	الگوئی	۴۰	الگویی
۱۶	هچ که	۴۳	هچ، که
۱۷	مدل هائی	۴۶	مدل‌هایی
۱۸	نزدیکانشان	۵۲	نزدیکان شان
۱۹	بس آن	۷۳	بس، آن
۲۰	تائید	۸۱	تأیید
۲۱	از این واژه را	۹۰	این واژه را
۲۲	ایدآل‌ها	۹۱	ایدئال‌ها
۲۳	پی آمدهای	۱۰۱	پی آمدهای
۲۴	سرپرستانشان	۱۱۱	سرپرستان شان
۲۵	منصه ظهور	۲۰۰	منصه ظهور
۲۶	پی آمد	۲۲۱	پی آمد
۲۷	رقومی	۲۲۶	رقمی
۲۸	نوشدارویی	۲۳۲	نوش‌دارویی
۲۹	رمز گشائی	۲۹۳	رمزگشایی
۳۰	کارائی	۲۹۸	کارآیی
۳۱	آرزوئی	۳۰۲	آرزویی
۳۲	جابجائی	۳۰۷	جاب‌جایی
۳۳	کارهائی	۳۰۷	کارهایی
۳۴	پائین	۳۱۰	پایین

۳.۲.۳.۴ رعایت اصول ارجاع‌دهی: وظیفه اخلاقی و حرفه‌ای هر پژوهش‌گری است تا با رعایت موازین اخلاقی منابع و مآخذ پژوهش خود را مستند گرداند. روش‌های متعددی برای بیان منابع و مآخذ مطالب الکترونیک ارائه شده است، اما ذکر جزئیات ضروری می‌تواند تاحدی گره‌گشای مشکلات فعلی باشد (شموسی ۱۳۸۱).

نقد کتاب مباحثی در مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته (زهره رجائی و دیگران) ۲۳۵

یکی دیگر از مواردی که می‌تواند به افزایش غنای محتوای کتب درسی منجر شود، میزان به‌روزر بودن منابع و مآخذ مورد استفاده است. باتوجه به تحول مداوم اندیشه و تفکر، هر روز مطالب جدیدی به ذخایر علوم افزوده می‌شود. این نظریه‌ها گاه نافذ یا تکمیل‌کننده نظریه‌های قبلی هستند. به همین دلیل، توصیه می‌شود پژوهش‌گران از آخرین یافته‌ها بهره‌گیرند (خاکی ۱۳۹۶: ۱۵۹). بهره‌گیری از منابع جدیدتر می‌تواند به افزایش غنا و تازگی مطالب مطرح‌شده کمک کند.

همان‌طور که جدول ۴ نشان می‌دهد، از مجموع ۳۶ منابع فارسی ذکر شده در فهرست منابع و مآخذ، ۵۰ درصد آن‌ها مربوط به بازه زمانی ۱۳۸۵-۱۳۸۹ است.

جدول ۴. پراکنش زمانی منابع فارسی مورد استفاده در کتاب مورد نقد

ردیف	بازه زمانی	فراوانی	نسبت از کل (به درصد)
۱	۱۳۹۵-۱۳۹۹	۰	۰
۲	۱۳۹۰-۱۳۹۴	۵	۱۴
۳	۱۳۸۵-۱۳۸۹	۱۸	۵۰
۴	۱۳۸۰-۱۳۸۴	۷	۱۹
۵	قبل از ۱۳۷۹	۶	۱۷

هم‌چنین، بررسی منابع لاتین مورد استفاده کتاب، که فراوانی آن‌ها براساس سال در جدول ۵ نشان داده شده، بیان‌گر آن است که از بین ۶۰۵ منبع لاتین مورد استفاده حدود ۴۸ درصد منابع مربوط به سال‌های قبل از ۱۹۸۹ است و حدوداً ۴ درصد منابع مربوط به ۲۰۱۰-۲۰۱۴ م است.

جدول ۵. پراکنش زمانی منابع لاتین مورد استفاده در کتاب مورد نقد

ردیف	بازه زمانی	فراوانی	نسبت از کل (به درصد)
۱	۲۰۱۵-۲۰۲۰	۰	۰
۲	۲۰۱۰-۲۰۱۴	۲۴	۴
۳	۲۰۰۵-۲۰۰۹	۶۳	۱۰
۴	۱۹۹۵-۲۰۰۰	۹۱	۱۵
۵	۱۹۹۴-۱۹۹۹	۶۵	۱۱
۶	۱۹۹۰-۱۹۹۴	۷۴	۱۲
۷	قبل از ۱۹۸۹	۲۸۱	۴۸

یکی دیگر از مواردی که می‌تواند به افزایش کیفیت محتوای کتاب کمک کند، رعایت اصول روش‌شناختی پژوهش علمی است. در این زمینه، چند نقص در کتاب به چشم می‌خورد:

۱. یکی از نخستین شرایط نگارش یک کتاب علمی، به‌ویژه کتاب درسی دانشگاهی، رعایت آداب اولیه نگارش و ویرایش علمی است تا متعلم، ضمن آموختن مطالب علمی کتاب، از نگارش علمی اثر نیز در عمل بهره گیرد. برای مثال، رعایت آداب تألیف و نگارش، از جمله استفاده به‌جا و به‌اندازه از اقوال و آرای دیگران (در کنار مطالب و دستاوردهای علمی و تازه خود)، رعایت امانت علمی در استفاده و نقل از منابع و مآخذ معتبر، و ارجاع درست، گویا، روش‌مند، و مناسب به آن مراجع از اصول اولیه نگارش یک کتاب علمی و دانشگاهی است.

در کتاب موردنقد، عدم ذکر برخی از مآخذ داخل متن در فهرست منابع باعث ناهمخوانی بین منابع داخل متن و فهرست منابع و مآخذ است. در این خصوص، به‌نظر می‌رسد کتاب نیازمند بررسی مجدد به‌منظور اصلاحات لازم در این خصوص است. برخی از مآخذ داخل متن که در فهرست به آن‌ها اشاره نشده است، در جدول ۶ فهرست گردیده‌اند.

جدول ۶. نمونه‌هایی از مآخذ داخل متن که در فهرست منابع وجود ندارند

ردیف	عنوان مآخذ داخل متن	صفحه	ردیف	عنوان مآخذ داخل متن	صفحه
۱	استاو ۱۹۹۱	۱۹، ۱۶	۲	ففر ۱۹۹۱	۱۸
۳	وی پنگ ۲۰۰۷	-	۴	پی ون و ون دین ۲۰۰۵	۲۲
۵	چرایم، ویلیلمز، و هینینگز ۲۰۰۷	۲۳	۶	جیمز مارون و دیگران ۲۰۰۷	۲۳
۷	شاین ۱۹۹۹	۳۵	۸	ریتزر ۱۹۹۸	۳۵
۹	مشیکی ۱۳۸۵	۳۶	۱۰	ادگار شاین	۲۰۰۴
۱۱	روح‌الامینی ۱۳۶۸	۳۷	۱۲	کاوسی ۱۳۸۸	۳۷
۱۳	کروبر و کلوکهان ۱۹۵۲	۳۷	۱۴	طوسی ۱۳۷۲	۳۷
۱۵	نوایی ۱۳۷۸	۳۹	۱۶	مهدوی ۱۳۷۸	۳۹
۱۷	میرزایی اهرنجانی و سلطانی ۱۳۷۴	۴۷	۱۸	خوارزمی ۱۳۷۱	۴۹
۱۹	دورس و میلر ۱۹۸۴	۵۰	۲۰	شریف‌زاده ۱۳۷۷	۵۳
۲۱	حسین‌زاده ۱۳۹۰	۵۳	۲۲	دشپند و فرلی ۱۹۹۹	۵۴

نقد کتاب مباحثی در مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته (زهره رجائی و دیگران) ۲۳۷

ردیف	عنوان مأخذ داخل متن	صفحه	ردیف	عنوان مأخذ داخل متن	صفحه
۲۳	رایینز ۱۹۹۷	۵۷	۲۴	پرسی ۱۹۹۶	۶۱
۲۵	مهاجری پاریزی ۱۳۸۴	۶۷	۲۶	شرینگهام ۱۹۷۸	۶۷
۲۷	زالی ۱۳۸۳	۶۸	۲۸	استاریوک ۱۹۹۷	۶۸
۲۹	هندی ۱۹۸۲	۶۸	۳۰	زالی ۱۳۸۳	۷۱، ۷۰
۳۱	هیگز ۲۰۰۳	۷۳	۳۲	دوکت و مک فارلن ۲۰۰۳	۷۵
۳۳	کورلاند ۲۰۱۰	۷۷			

۲. عدم تطابق بین مأخذ داخل متن و فهرست منابع و مأخذ؛ در این زمینه، بین منبع ذکرشده در متن با منبعی که در فهرست منابع و مأخذ عنوان شده است، در تعداد زیادی از مأخذ هم‌خوانی وجود ندارد که در جدول ۷ به نمونه‌ای از موارد مشاهده‌شده اشاره گردیده است.

جدول ۷. نمونه‌ای از مغایرت بین مأخذنویسی داخل متن و فهرست منابع و مأخذ

ردیف	مأخذ داخل متن	صفحه	مأخذ فهرست منابع و اخذ
۱	دانسرو و دیگران ۱۹۹۱	۲۸	دانسرو و دیگران ۱۹۹۹

در ادامه، به امتیازها و کاستی‌های ابعاد محتوای اثر پرداخته شده است.

۳.۳.۴ امتیازها

۱.۳.۳.۴ بررسی ابعاد آموزشی اثر: بررسی ابعاد آموزشی اثر شامل جامعیت و تناسب محتوا باتوجه به اهداف درسی، مطابقت اثر با آخرین سرفصل‌های مصوب رشته، تناسب مطالب با سطح علمی مخاطبان، میزان استفاده از ابزارهای علمی مانند تمرین، نمودار، جدول، و تصویر است (صمدی ۱۳۹۹: ۲۷۱). یکی از عوامل مؤثر در یادگیری از طریق کتاب ساختار آن است. ساختار نشان‌دهنده راه و روش‌هایی است که به وسیله آن‌ها اندیشه‌ها به‌طور منطقی سازمان‌دهی شده‌اند و به یک‌دیگر می‌پیوندند (ملکی ۱۳۸۴: ۱۲). داشتن ساختار مناسب تأثیر زیادی در جذابیت کتاب برای خواننده و نقش مهمی در یادگیری دارد. هریک از فصول، جمع‌بندی مباحث و نتیجه‌گیری هریک از فصول، بهره‌گیری از شکل‌ها، نمودارها، و جداول متناسب با متن، فهرست مطالب، شکل‌ها، نمودارها، کلیدواژه‌ها، و منابع و مأخذ است (رضی ۱۳۸۸: ۲۷).

اهداف اصلی هر کتاب درسی از طریق مفاهیم نهفته در محتوای آن تأمین می‌شود. مهم‌ترین بخش نقد هر کتاب ارزیابی محتوایی آن است که باید متخصصان هر رشته به آن مبادرت ورزند (همان: ۲۲). ارزیابی محتوایی متمرکز بر متن کتاب درسی است و در آن میزان تناسب متن با عنوان کتاب، بهره‌گیری از منابع روزآمد، رعایت روش‌های علمی و اصطلاحات فنی موردبررسی قرار می‌گیرد.

اول، محتوای یک کتاب می‌بایست با عنوان آن هم‌خوانی داشته باشد. از آن‌جاکه عنوان کتاب مباحثی در مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته است، بنابراین می‌بایست بر مبنای این رویکرد به سازمان‌دهی و تشریح مطالب پرداخته شود، به گونه‌ای که بتوان بر مبنای عنوان کتاب درمورد سرفصل‌ها و محتوای آن و برعکس اگر فردی به عنوان کتاب دست‌رسی نداشته باشد بتواند بر مبنای محتوای کتاب به عنوان آن پی ببرد که باتوجه به محتوای مطالب کتاب و به‌خصوص مطالعه بخش مطالعه موردی می‌توان عنوان کتاب را به‌وضوح حدس زد.

در این جهت، می‌توان ذکر اهداف یادگیری در ابتدای هر فصل، ارائه خلاصه و سؤالاتی برای خودآزمایی در پایان فصول را از مزایای این کتاب برشمرد که می‌تواند به سازمان‌دهی و یادگیری بهتر مطالب کمک کند. مطالعه موردی شامل شرح مختصری از وقایع که ممکن است واقعی، ساختگی، یا ترکیبی از هر دو باشد که به‌منظور جلب توجه و نشان‌دادن نکات خاصی از اصل موضوع بیان شده است، اگر مطالعه موردی به عنوان تمرینی گروهی در نظر گرفته شود، هم بر عملکرد گروه و هم بر توانایی افراد در کار مؤثر به عنوان عضوی از گروه اثر می‌گذارد (ایستون ۱۹۹۹). مطالعه موردی در پایان هر فصل یکی از بهترین نقاط قوت این کتاب است که به فهم بهتر مطالب توسط خواننده کمک شایانی می‌کند، اما یکی از مواردی که می‌تواند نقش مهمی در نظام منطقی طبقه‌بندی فصل‌های یک کتاب داشته باشد، بهره‌گیری از مدل یا چهارچوب‌های تجزیه و تحلیل است. نمونه بارز این ویژگی در کتاب‌های تألیفی استیفن رابینز همانند *تئوری سازمان، ساختار و طراحی سازمان* و *یا رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها* به چشم می‌خورد. این مدل‌ها یا چهارچوب‌ها به خواننده کمک می‌کنند که جایگاه هر فصل کتاب را در ارتباط با موضوع کتاب یا موضوع مورد تجزیه و تحلیل بداند. کتاب حاضر به دلیل استفاده از این مدل به راحتی می‌تواند در ذهن خواننده جایگاه هریک از عناوین مطرح شده در فصول کتاب را در تجزیه و تحلیل مباحث مدیریت رفتار سازمانی فراهم آورد.

میزان انطباق فهرست کتاب حاضر با سرفصل مصوب وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری به صورت متوسط است و تمامی سرفصل‌های وزارت علوم را پوشش نمی‌دهد.

یکی از موارد دیگری که در ارزیابی ساختاری می‌بایست مورد توجه قرار گیرد، فهرست ارکان یک کتاب است. در واقع، قسمت مقدماتی یک کتاب که مشتمل بر فهرست کلی محتوا، فهرست تفصیلی مطالب، فهرست تصاویر، فهرست جداول و نمودارها، پیش‌گفتار، و مقدمه است، می‌تواند زمینه عاطفی، شناختی، و مهارتی اولیه را برای ورود به مطالعه متن کتاب در فراگیر فراهم آورد (ملکی ۱۳۸۴: ۱۲). اگرچه در کتاب مباحثی در مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، فهرست کلی و تفصیلی مطالب و پیش‌گفتار ارائه گردیده، از فهرست شکل‌ها، نمودارها، و جداول غفلت شده است. این در حالی است که هریک از این‌ها بخشی از محتوای یک کتاب محسوب می‌شوند و ارائه‌شان می‌تواند کارآمدی آن‌ها را بالا ببرد و امکان دسترسی سریع‌تر به شکل، نمودار، یا جداول مورد نظر را برای فراگیر فراهم آورد.

هم‌چنین، همانند اغلب کتاب‌های تألیفی در ایران، این کتاب نیز به نداشتن فهرست اصطلاحات و واژگان کلیدی (واژه‌نامه) دچار است و امکان یافتن و دسترسی به اصطلاحات کلیدی را از خواننده سلب می‌کند.

- از عمده امتیازات این اثر به‌کاربردن روش موردکاوی در آموزش مبحث مدیریت رفتار سازمانی است که موجب فهم و درک بهتر تئوری‌ها و مباحث مدیریت رفتار سازمانی در نمونه‌های واقعی در سازمان می‌گردد.

- در این اثر نویسنده محترم سعی کرده است، پس از ارائه مطالب مرتبط، سؤالاتی کاربردی را به‌منظور بحث و هم‌فکری در کلاس درس ارائه کند که موجب ترغیب افراد به مشارکت بیش‌تر می‌گردد.

۲.۳.۳.۴ مسئله‌مندی اثر و پاسخ‌گویی به نیازهای علمی و کاربردی کشور: نگارش این

اثر به‌صورتی است که سعی در ازمیان‌بردن شکاف موجود میان مباحث تئوری مدیریت رفتار سازمانی و اتفاقات واقعی در محیط سازمان‌ها دارد، به‌طوری‌که مخاطب بتواند به‌صورت کاربردی‌تر مباحث تئوری مدیریت رفتار سازمانی را لمس کند.

۳.۳.۳.۴ خلاقیت و نوآوری اثر: این اثر از نخستین کتاب‌هایی است که از روش

موردکاوی استفاده کرده است و ذکر اهداف یادگیری در ابتدای هر فصل، ارائه خلاصه، طرح سؤال در پایان فصول، ارائه واژگان و مفاهیم کلیدی در انتهای هر فصل، و توضیح مفاهیم کلیدی در واژه‌نامه بر اهمیت آن افزوده است.

۴.۳.۳.۴ هماهنگی اثر با ارزش‌های اسلامی- ایرانی: یکی دیگر از نکاتی که در ویرایش‌های بعدی کتاب باید مدنظر نویسنده قرار گیرد، استفاده از موردکاوی در سازمان‌های ایرانی است؛ زیرا موجب فهم و درک بهتر خواننده از مسائل مطرح‌شده در موردکاوی‌های ذکرشده در متن کتاب خواهد شد. به‌عنوان نمونه، مطالعه فرهنگ حاکم بر سازمان‌های ایرانی می‌تواند یکی از موضوعات اساسی و قابل تحقیق در این حوزه باشد.

۵.۳.۳.۴ دسته‌بندی محتوایی: موردکاوی‌های درون کتاب براساس مباحث هر فصل دسته‌بندی شده‌اند که موجب دست‌رسی آسان‌تر خواننده به مبحث موردعلاقه خود می‌گردد و همان‌طور که قبلاً نیز بیان شد، ذکر اهداف یادگیری، ارائه خلاصه، طرح سؤال، و افزودن واژگان کلیدی در واژه‌نامه موجب درک بهتر محتوای هر فصل برای خوانندگان گردیده است.

۴.۳.۴ کاستی‌ها

۱.۴.۳.۴ نظم منطقی و انسجام محتوایی: ترتیب قرارگیری موردکاوی‌ها از نظم منطقی برخوردار است و خواننده در فرایند خوانش دچار مشکل نمی‌شود.

۲.۴.۳.۴ نقایص محتوایی: افزودن مباحث نوین و منابع جدید و رفع نکات ویرایشی و نگارشی و ذکر نکردن موردکاوی‌هایی از سازمان‌های ایرانی از کاستی‌های این کتاب محسوب می‌شود.

۳.۴.۳.۴ به‌روزر نبودن منابع مورداستفاده: باتوجه به این که چاپ کتاب در سال ۱۳۹۵ است، منابع استفاده‌شده کمی قدیمی هستند. در صورت استفاده از منابع به‌روزر کتاب غنی‌تر خواهد شد. با در نظر داشتن این نکته که در کتاب حاضر دو فصل به هوش اختصاص یافته، دو فصل به یادگیری، فصل‌هایی هم به رفتار شهروندی و بیماری روانی خودشیفتگی و در کنار آن‌ها فصل‌های مربوط به تغییر سازمانی و سازمان یادگیرنده و فرهنگ سازمانی آمده‌اند، جای برخی محورهای موردبحث در رفتار سازمانی هم‌راه با مطالعات مرتبط با آن در کتاب حاضر خالی است: از جمله انگیزش، نگرش، ارزش، روش‌های مرتبط با کار گروهی یا تیمی، فرایندهای قدرت و تعارض، بازی‌های سیاسی، و غیره. در این جهت، به نویسنده محترم توصیه می‌شود کل فصول به‌لحاظ نحوه توزیع مطالب، تدوین محتوای آن‌ها، و نیز دسته‌بندی فصول و نظم حاکم (از سطح فردی به سازمانی یا بالعکس) بر کل کتاب موردبازنگری قرار گیرد.

۵. نتیجه‌گیری

رفتار فرد در داخل سازمان با رفتار فرد در خارج از آن متفاوت است. پس، این رفتار باید به گونه‌ای که بتواند رسیدن به اهداف سازمانی را آسان کند، کنترل و به کار گرفته شود. از طرفی، در نقد یکی از اهداف اصلی اصلاح و ویرایش محتوایی مطالبی است که می‌توان با این فعالیت کیفیت علمی اثر را افزایش داد. حتی در مواردی دانشگاهیان نیز ممکن است با کتاب جدید به خوبی آشنا نباشند و در چنین وضعیتی می‌توان انتظار داشت که مقاله نقد تاحد زیادی زمینه این آشنایی را فراهم کند. نقد متون گرچه با تحلیل و بررسی نوشتار همراه است، رسالت آشنایی بیش تر خواننده با مفهوم موردنظر را نیز برعهده دارد. از نظر اطلاعاتی، در مقاله نقادانه می‌توان امیدوار بود که این هدف بیش تر برآورده شود و خواننده نیز بتواند حجم اطلاعات مناسبی را در این عرصه به دست آورد و از طرفی، همواره متون علمی نیازمند تحلیل، بررسی، و ارزش یابی مستمر هستند. این رویکرد می‌تواند سبب ارتقای ابعادی از مسائل شود که در یک رشته علمی نیاز به روزآمدی و طرح مطالب نوین دارد. بر همین اساس، فرایند نقد به شکل دائم در حال رشد و پویایی است و هم سو با تحولات جدید به سوی توسعه حرفه ها حرکت می‌کند (درودی ۱۳۸۹: ۷۴).

کتاب مباحثی در مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته در یازده فصل تنظیم شده است و به قول مؤلف «هیچ کتابی به تنهایی نمی‌تواند امید به این داشته باشد که تمامی وجوه آنچه ضروری و مورد نیاز یک مطالعه میان رشته‌ای و چندرشته‌ای است، را در بر گیرد. هدف اصلی مطالعات موردی، کاربرد دانش نظری در موقعیت‌های عملی و یا ادغام دانش به دست آمده از تعدادی از رشته‌های مرتبط با حیطه‌های مورد مطالعه است». افزودن مباحث نوین و منابع جدید و رفع نکات ویرایشی و گنجاندن موردکاوی‌هایی از سازمان‌های ایرانی به مؤلف محترم در جهت غنی سازی این کتاب ارزنده توصیه می‌گردد. به طور کلی اثر نتیجه تجربه و مطالعه مؤلف محترم است که می‌تواند منبعی مفید در مقاطع دانشگاهی به خصوص مقطع کارشناسی ارشد باشد که فضای یادگیری فعال و اثربخش تری را در کلاس فراهم آورد.

پی‌نوشت‌ها

۱. این مقاله براساس شیوه‌نامه پیشین پژوهش نامه نگارش و داوری شده است.

2. Roberts 2001; Gil 2009; Martins 2007; Rodrigo 2008; Ventura 2007; Fagundes 2009, Yin 2005; Wang and Wang 2005.

کتاب‌نامه

- اسلامی، حسن (۱۳۸۳)، *اخلاق نقد*، قم: معارف.
- افجه، سیدعلی‌اکبر و دیگران (۱۳۹۹)، «تحلیل ابعاد کلیدی رفتار سازمانی در پیاده‌سازی موفق مدیریت عملکرد کارکنان»، فصل‌نامه علمی *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، پیاپی ۹۵، ۹-۴۶.
- پیران‌نژاد، علی (۱۳۹۷)، *موردکاوی‌های مدیریت رفتار سازمانی*، تهران: دانشگاه تهران.
- ترک‌زاده، جعفر و دیگران (۱۳۹۹)، «چهارچوب عوامل محیطی مؤثر بر رفتار سازمانی دانشگاه»، فصل‌نامه *مطالعات رفتار سازمانی*، ش ۱، ۱۴۳-۱۷۵.
- خردمند، مژگان و سودابه رادفر (۱۳۹۲)، *قضایایی در رفتار سازمانی (آموزه‌های موردکاوی)*، تهران: نورا.
- درودی، فریبرز (۱۳۸۵)، «سخنی درباب نگارش‌های انتقادی: هم‌راه با شرحی مختصر پیرامون آرای کارل پوپر درباره نقد منابع اطلاعاتی»، فصل‌نامه *کتاب*، پیاپی ۶۸، ۲۷۹-۲۸۸.
- درودی، فریبرز (۱۳۸۹)، «چهارچوبی برای ارائه اطلاعات سودمند و کارآمد»، *کتاب ماه کلیات*، س ۱۳، ش ۵، پیاپی ۱۴۹، ۶۸-۷۴.
- دستغیب، عبدالعلی (۱۳۷۸)، *در آینه نقد*، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی، حوزه هنری.
- ده‌بزرگی، غلامحسین (۱۳۸۴)، *نکته‌هایی از نقد ادبی*، تهران: زوار.
- رأفتی‌الاشتی، کبری، میرعلی سیدتقوی، و زینب خانزاده (۱۳۸۹)، *مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته*، تهران: مهکامه.
- رحیمی، صالح، سیدمحمد اعرابی، و مرجان فیاضی (۱۳۹۸)، «گونه‌شناسی استراتژی رفتار سازمانی»، *پژوهش‌های مدیریت راهبردی*، پیاپی ۷۵، ۴۵-۶۹.
- رضی، احمد (۱۳۸۸)، «شاخصه‌های ارزیابی و نقد کتاب‌های درسی دانشگاهی»، *سخن سمت*، س ۱۴، ش ۱، ۲۱-۳۰.
- رمضانی‌راد، فرزاد و دیگران (۱۳۹۹)، «اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر مدیریت رفتار سازمانی با تأکید بر اصول و ارزش‌های اخلاقی در صنعت بانک‌داری»، فصل‌نامه *اخلاق در علوم و فناوری*، ش ۲، ۱۸۰-۱۸۴.
- زارعی‌متین، حسن (۱۳۷۸)، «شیوه‌های نوین در مدیریت رفتار سازمانی»، *مجله مجتمع آموزش عالی قم*، س ۱، ش ۳، ۱۲۱-۱۳۶.
- زرین‌کوب، عبدالحسین (۱۳۷۴)، *آشنایی با نقد ادبی*، تهران: سخن.
- سلیمان‌زاده نجفی، نیره‌السادات و دیگران (۱۳۹۲)، «ساخت و اعتباریابی مقیاس سنجش مقالات نقد کتاب درسی دانشگاهی»، فصل‌نامه علمی - پژوهشی *پژوهش و نگارش کتب دانشگاهی*، پیاپی ۳۱، ۱۴-۳۰.
- سمیعی‌گیلانی، احمد (۱۳۹۲)، *نگارش و ویرایش*، تهران: سمت.
- شقاقی، مهدی (۱۳۹۹)، «نقدی بر کتاب اخلاق حرفه‌ای در کتاب‌داری و اطلاع‌رسانی»، *پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی*، ش ۱۰، ۲۲۳-۲۴۲.

نقد کتاب مباحثی در مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته (زهره رجائی و دیگران) ۲۴۳

- شموسی، نعمت‌الله (۱۳۸۱)، «استناد به منابع الکترونیک در مقالات علمی»، فصل‌نامه اطلاع‌رسانی، ش ۳ و ۴. شمیسا، سیروس (۱۳۸۵)، نقد ادبی، تهران: میترا.
- شیرازی، علی (۱۳۹۴)، رفتار سازمانی، تئوری، تحقیق، و کاربرد، تهران: ارسلان.
- صابری، علی (۱۳۹۵)، «مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی»، در: مجموعه مقالات دومین کنفرانس بین‌المللی ایده‌های نوین در مدیریت، اقتصاد، و حساب‌داری در سنگاپور، بازیابی شده در: <https://www.sid.ir>.
- صادقی فسایی، سهیلا و ایمان عرفان‌منش (۱۳۹۴)، «مبانی روش‌شناختی پژوهش اسنادی در علوم اجتماعی»، راهبرد فرهنگ، پیاپی ۲۹، ۶۱-۹۱.
- صمدی، پروین (۱۳۹۹)، «نقدی بر کتاب روش‌ها و فنون تدریس»، پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، ش ۱۰، ۲۶۵-۲۸۲.
- طاهری عطار، غزاله و محمدعلی حسینی‌نیک (۱۳۹۹)، «نقدی بر کتاب حقوق اداری»، پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، ش ۱۱، ۳۰۵-۳۱۸.
- عبداللهی، حسین (۱۳۹۹)، «نقد و تحلیل محتوای کتاب راهنمای تدریس در دانشگاه‌ها»، پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، ش ۱۰، ۳۰۹-۳۲۶.
- علوی، بابک (۱۳۹۷)، رفتار سازمانی تحلیلی؛ ۲۰ روایت از تجارب سازمان‌های ایرانی، تهران: لوح فکر.
- قاسمی، حمید (۱۳۹۹)، «نقد کتاب مبانی بازاریابی ورزشی»، پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، ش ۱۰، ۳۶۳-۳۸۳.
- مقیم، سیدمحمد (۱۳۸۶)، «روش موردکاوی و کاربردهای آن در علوم انسانی»، روش‌شناسی علوم انسانی (حوزه و دانشگاه)، پیاپی ۵۰، ۶۷-۹۹.
- مقیم، سیدمحمد (۱۳۸۶)، «روش موردکاوی و کاربردهای آن در علوم انسانی»، روش‌شناسی علوم انسانی (حوزه و دانشگاه)، پیاپی ۵۰، ۶۷-۹۹.
- منصورنژاد، محمد (۱۳۸۴)، پیش‌درآمدی بر چیستی نقد؛ تأملی بر تعریف، اقسام، قواعد، عوامل، و ... نقد و انتقاد، تهران: جوان پویا.
- همدانی، مصطفی (۱۳۹۳)، «نقد کتاب ارتباط‌شناسی»، پژوهش و نگارش کتب دانشگاهی، پیاپی ۳۳، ۸۹-۱۱۵.
- یارمحمدیان، محمدحسین و دیگران (۱۳۸۹)، «روش مطالعه موردی و کاربردهای آن در تحقیقات حوزه مدیریت و برنامه‌ریزی سلامت»، مدیریت اطلاعات سلامت (ویژنامه)، دوره ۷، ۷۲۵-۷۳۵.

Bonney, K. M. (2015), "Case Study Teaching Method Improves Student Performance and Perceptions of Learning Gains", *Journal of Microbiology & Biology Education*, vol. 16, no. 1, 21-28.

Borkowski, N. and G. J. Deckard (2014), *Case Studies in Organizational Behavior and Theory for Health Care*, Ascend Learning Company.

Dul, J. and T. Hak (2008), *Case Study Methodology in Business Research*, Elsevier.

- Hajja Ristianti, D., G. Putra Jaya, and I. Fathurrochman (2020), "Organizational Behavior Management through Group Counseling Discussions as a Radicalism Preventive Effort", *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, vol. 8, 23-31.
- Khoury, G. C. and M. C. Khoury (2014), *Cases on Management and Organizational Behavior in an Arab Context*, United States: Business Science Reference.
- Lucas, P., J. Fleming, and J. Bhosale (2018), "The Utility of Case Study as a Methodology for Work-Integrated Learning Research", *International Journal of Work-Integrated Learning*, vol. 19, no. 3, 215-222.
- Manimala, M. J., V. Vijaya, and A. Chakravarti (2019), *Cases in Organizational Behaviour: Perspectives from the New-Gen Workplace*, California: Sage.
- Minniti, L. F. S. et al. (2017), "The Use of Case Studies as a Teaching Method in Brazil", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, vol. 237, 373-377.
- Pathiranage, Y. L., L. Jayatilake, and R. Abeysekera (2020), "Case Study Research Design for Exploration of Organizational Culture Towards Corporate Performance", *Review of International Comparative Management*, vol. 21, no. 3, 372-673.
- Ridder, H.-G. (2017), "The Theory Contribution of Case Study Research Designs", *Business Research*, no. 10, 281-305.
- Seijts, G. H. (2005), *Cases in Organizational Behavior*, California: Sage.